

Cód. Documento:	Título Documento:	
67-COVID19	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	

Hoy Miercoles 13 de mayo de 2020 ha sido publicado en el BOE el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Las medidas más relevantes incluidas en el mismo son las siguientes:

ERTES DE FUERZA MAYOR

A Partir de hoy, **continuarán en situación de fuerza mayor total** derivada del COVID-19- aquellas empresas y entidades que tuvieran un expediente de regulación temporal de empleo basada en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto **que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**

Continuarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las **causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.**

Estas empresas y entidades deberán **reincorporar a las personas** trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, **en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad**, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

ERTES DE SUSPENSION Y REDUCCION DE JORNADA POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCION COMUNICADOS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1. 3.

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACION VINCULADAS A LAS MEDIDAS REGULADAS EN EL ARTICULO 1

La Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará** del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, **a las**

Fecha:	DEPARTAMENTO:	REALIZADO POR:	Página:
13/05/2020	GLEZCO ASESORES	PM	Página 1 de 3

Cód. Documento:	Título Documento:	
67-COVID19	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	

empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo por Fuerza Mayor respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, siempre que, **a 29 de febrero de 2020**, **tuvieran menos de cincuenta trabajadores**, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial

Las empresas y entidades que se encuentren en una situación de Fuerza Mayor parcial, según la define el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto, quedarán **exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social** y por conceptos de recaudación conjunta, **en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:**

a) Respecto de las personas trabajadoras que **reinicien su actividad** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará el **85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020 **(60 y 45% de exención en el resto de los casos)**.

Asesores de empresa

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que **continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el **60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. **(45% y 30%, respectivamente, en el resto de casos)**

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LIMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley y

Fecha: 13/05/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ASESORES	REALIZADO POR: PM	Página: Página 2 de 3
----------------------	----------------------------------	----------------------	--------------------------

Cód. Documento:	Título Documento:	
67-COVID19	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	

que utilicen los recursos públicos destinados a los **mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo**, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Se aclara el alcance del compromiso de mantenimiento de empleo incluido en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8 – 2020, establecido para poder consolidar el derecho a las bonificaciones en cotizaciones vinculadas a los ERTES por Fuerza Mayor Covid.

Se entenderá cumplido el compromiso de mantenimiento de empleo con la **reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente**, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Se entenderá **incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes**, salvo que dicha extinción se produzca por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, o por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, **en el caso de contratos temporales** el compromiso de mantenimiento del empleo **no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio** que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación

Fecha: 13/05/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ASESORES	REALIZADO POR: PM	Página: Página 3 de 3
----------------------	----------------------------------	----------------------	--------------------------